

УТВЕРЖДЕНО:

приказом директора школы
от 31.08.2023 № 464

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА И
МЕНТОРСТВА**

**КОУ «НИЖНЕВАРТОВСКАЯ ШКОЛА ДЛЯ
ОБУЧАЮЩИХСЯ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ
№1»**

Разработчики программы:

Сулим Е.М., Тулякова М.Б.,
Ожгибесова Е.И., Жеребкова О.В.,
Бакиева М.В., Ожгибесова О.И.,
Редеева Т.В., Катиранова А.Н

Нижевартовск, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
I. Пояснительная записка	
1.1 Актуальность разработки программы наставничества «учитель-учитель»	3
1.2 Основание разработки Программы	3
1.3 Цель и задачи Программы наставничества	4
1.4 Принципы реализации программы наставничества «учитель-учитель»	5
1.5 Этапы и срок реализации Программы	5
II. Программа наставничества: методология и пути реализации	5
2.1 Основные подходы при построении системы наставничества	5
2.2 Участники программы и их функции. Термины и определения.	7
2.3 Психологическое сопровождение наставляемого.	10
2.4 Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.	10
III. Оценка результатов программы и ее эффективности	
3.1 Организация контроля и оценки	10
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества:	
3.2.1 Воспитателя ГПД	12
3.2.2 Педагога-психолога	14
3.2.3 Учителя начальных классов, учителя-предметника	16
3.2.4 Учителя-дефектолога	17
3.2.5 Воспитателя дошкольной группы	22
IV. Примеры развития индивидуальных маршрутов профессионального развития	24
4.1. Индивидуальный маршрут профессионального развития воспитателя ГПД	24
4.2 Индивидуальный маршрут профессионального развития педагога-психолога	27
4.3 Индивидуальный маршрут профессионального развития учителя начальных классов, учителя-предметника	30
4.4 Индивидуальный маршрут профессионального развития учителя-дефектолога	33
4.5 Индивидуальный маршрут профессионального развития воспитателя дошкольной группы	34

I. Пояснительная записка

1.1 Актуальность разработки программы наставничества «педагог-педагог» (далее Программы)

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики нашей школы. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество и менторство. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве с молодыми специалистами. Ментор необходим вновь прибывшим педагогам, имеющим опыт педагогической деятельности, но не имеющий опыта в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья и имеется возможность перенять опыт у конкретного человека – педагога, профессионала, работающего длительное время и владеющего соответствующими компетенциями.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника, ментора на уровне образовательной организации.

1.2. Основание разработки Программы

Персонализированная программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе КОУ «Нижевартовская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №1» в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- Приказ Департамента и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.11.2019 г. №1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника»;
- Приказ АУ «Институт развития образования» от 19.04.2022 года №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа — Югры»;
- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Цель: оказание методической помощи молодому/вновь прибывшему специалисту в повышении общедидактического, методического уровня, организации учебно – воспитательной деятельности и создание условий для их успешной адаптации, развития профессиональных компетенций в условиях образовательного учреждения.

Задачи:

1. Обеспечить условия для успешной адаптации молодого /вновь прибывшего педагога в коллективе.
2. Оказывать помощь в ведении необходимой документации и коррекционной работы с обучающимися.
3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального становления молодого/вновь прибывшего специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками в воспитательно-образовательной деятельности, проведении уроков/занятий и режимных моментов.
4. Способствовать формированию практических навыков наставляемого по проведению занятий, способов отбора и адаптирования материала, эффективность выбранных методов, приемов и технологий
5. Повышать профессиональный уровень педагога по коммуникации с родителями (законными представителями).
6. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.
7. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
8. Организовать психологическое сопровождение.

1.4. Принципы реализации программы наставничества

«учитель-учитель»

Реализация Программы строится на следующих принципах:

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации Программы;

принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия

наставляемого); **принцип добровольности** – участие в Программе наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

1.5. Этапы и срок реализации программы

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с молодым учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

Основной. В совместной деятельности реализуется Программа начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Срок реализации программы: 1-3 года (по мере необходимости)

II. Программа наставничества и менторства: методология и пути реализации

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Его главное дидактическое достижение – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет. Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником. В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. В российской современной педагогической науке наставничество также достаточно хорошо обосновано:

- Теоретическая база системы наставничества: разработки известных педагогов XIX века - Н.Н. Булич, Н.А. Корф, Л.Н. Модзалевский, С.А. Рачинский, Д.И. Тихомиров и др.
- Сущность понятия «наставничество»: труды С.Я. Батышева, С.Г. Вершловского, Л.Н. Лесохиной, В.Г. Сухобской и др.
- Значимость наставничества в профессиональной деятельности: работы Ю.В. Кричевского, О.Е. Лебедева, Ю.Л. Львовой, А.А. Мезенцева, Н.В. Немовой, В.А. Сухомлинского и др.

- Психолого-педагогические условия наставничества: труды И.С. Гичан, С.Н. Иконниковой, Е.М. Павлютенкова, Н.М. Таланчука, А.И. Ходакова и др.
- Наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования: О.А. Абдуллина, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кузьмина, Л.С. Подымова, В.А. Слостенин и др.
- Оказание помощи начинающему учителю и создание условий для его профессионального становления: работы Т.Г. Браже, В.М. Лизинского, Л.В. Масловой, И.В. Крупиной, Ю.Н. Кулюткина, А.П. Ситник, Т.В. Шадринной и др.

2.1. Основные подходы при построении системы наставничества

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при построении системы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации, являются системный подход, комплексный и персонализированный (лично-ориентированный) подходы.

Системный подход. Обсуждение идей системного подхода применительно к наставничеству и волонтерству началось с работ Л. Фон Берталанфи. В психологии использование системного подхода впервые стал обсуждать Б.Ф. Ломов. С точки зрения Б.Ф. Ломова, система предполагает многомерность образования, его многоуровневость и иерархичность, многомерную классификацию его свойств, признание его полидетерминированности и изучение взятого образования в его развитии. В.А. Ганзен, рассматривая проблемы системных описаний, выделил три вида системного подхода: комплексный, структурный и целостный. При этом описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

Комплексный подход был сформулирован и реализован Б.Г. Ананьевым. Комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование. В изучении человека как личности Б. Г. Ананьев выделял:

- общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения;
- мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей;
- мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру;
- характер и склонности человека.

Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение. В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность.

Персонализированный подход (лично-ориентированный), разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.В. Рубцов, Н.Ю. Синягина, И.С. Якиманская и др.),

основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей обучающихся.

Персонализированный подход в образовании основан на утверждении, что успешность обучения зависит от мотивированности, активности человека и от того, насколько учитываются его индивидуальные особенности, потребности, интересы, проблемы и пр. При этом обучающийся имеет возможность самостоятельно проектировать траекторию обучения, ставить учебные цели, управлять процессом их достижения, планируя время, темп, способы обучения, форм и методы обучения, контроля его результатов. Персонализированный подход в настоящее время чаще всего связывают с информационно-коммуникационными (цифровыми) технологиями, поскольку их использование обеспечивает широкомасштабность его реализации.

В рамках данной Программы наставничества «учитель-учитель» персонифицированное сопровождение молодого учителя рассматривается как стратегия и форма удовлетворения профессиональных и образовательных потребностей педагога на основе диагностики его проблем, актуализации ресурсов и персонально- субъектного опыта, стимулирования саморегуляции, самообучения, самоуправления в процессе планирования и реализации различных персонализированных форм методической работы, дополнительного профессионального образования и при личной ответственности за достигнутые результаты.

2.2. Участники программы и их функции.

Термины и определения.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников: «руководитель-педагог», «учитель-учитель», «педагог-молодой педагог», «молодой педагог-педагог».

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Менторство — вид наставничества, который подразумевает более глубокую работу с подопечными.

Ментор — это опытный специалист, который оказывает моральную поддержку и помогает в решении сложных задач.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Партнеры – это участники в какой-либо совместной деятельности.

Функции участников Программы:

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Для реализации поставленных в программе задач участники Программы выполняют следующие функции:

- Развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства.
- Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
- Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
- Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.
- Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты.
- Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
- Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.
- Контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- Периодически докладывать куратору о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом персонализированный план профессионального становления, развития;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Ответственность за реализацию программы

наставничества

внутриобразовательной организации берут на себя:

- администрация организации участников;
- наставники - участники программы;
- куратор программы.

Куратор программы назначается приказом директора образовательного учреждения.

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

2.3. Психологическое сопровождение наставляемого.

Важнейшим этапом профессионального развития личности является психологическая адаптация молодого специалиста. Для становления вновь прибывшего педагога большое значение имеют ситуации затруднения, препятствующие активности личности по достижению целей педагогической деятельности.

Именно в процесс адаптации происходит соединение на практике требований профессии к человеку с его возможностями.

От того как адаптируется молодой специалист во многом зависит укрепление его профессиональной мотивации, а также его личностное развитие, как педагога. Именно этот период самый тяжелый для молодого специалиста, не пройдя его многие уходят из профессии. В ряде причин психологической дезадаптации относятся:

- психологическая адаптация личности к новым условиям,
- социальная зрелость личности,
- система отношений личности к себе и окружающим.

Дезадаптация к профессиональной деятельности во многом зависит от психологических особенностей молодого специалиста, а именно, от наличия «психологических факторов риска»:

- отдельных признаков эмоционально-волевой неустойчивости,
- неустойчивости,
- несовершенства ряда интеллектуальных функций,
- элементов социальной незрелости.

Для успешной адаптации молодым педагогам необходимо психологическое сопровождение, которое подразумевает процесс реализации системы организационных и психологических мероприятий, которые оптимизируют работу с кадрами и повышают эффективность профессионального взаимодействия сотрудников организации. Психологическое сопровождение включает основные направления работы с молодыми специалистами:

Психологическая поддержка:

- оказание психологической поддержки молодого специалиста с целью сохранения индивидуальности, развития креативности;
- предупреждение возможных последствий психического и эмоционального напряжений.

Психолого-педагогическая диагностика:

- изучение личностных особенностей педагогов с целью создания условий для их самопознания и саморазвития;
- проведение психолого-педагогической диагностики молодых специалистов с целью определения оптимального маршрута поддержки.

Психолого-педагогическое консультирование:

- консультирование педагогов по индивидуальным проблемам.

Психолого-педагогическое просвещение:

- повышение педагогической и психологической компетентности педагогов;
- развитие педагогической и корпоративной культуры всех участников образовательного процесса.

2.4. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, общественную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
2. Умение планировать, организовывать учебную деятельность в соответствии современных тенденций и требований в образовании РФ.
3. Повышение мотивации к обучению, снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений.
4. Бесконфликтное общение с педагогическим и родительским сообществами.
5. Повышение мотивации к обучению, снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1. Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы: в рамках функционала воспитателя ГПД – заместитель директора по ВР; учитель начальных классов, учитель-дефектолог, педагог-психолог – зам. директора по УР; по реализации Программы наставничества – куратор (методист); в рамках всей программы, в целом – директор.

Промежуточный контроль (анкетирование, беседа, посещение занятий) в конце первого полугодия (декабрь); круглый стол «Результаты взаимодействия наставника и наставляемого» (апрель).

3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

3.2.1 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества воспитателя ГПД

Внеурочная деятельность			
критерии	показатели	баллы	
1. Инициативность в сотрудничестве с коллегами (участие в педагогических советах, в концертных программах, в заседаниях методического объединения воспитателей ГПД, мастер-классах и т.д.)	Участие в сотрудничестве с коллегами		
	Не принимал(а) участие	0	
	Единичное участие		1
	Активно неоднократно принимает участие		2-3
	Проявляет инициативу самостоятельно, активно участвует во всех мероприятиях.		4-5
2. Участие в общешкольных мероприятиях совместно с детьми (проектах, интеллектуально-творческих марафонах, соревнованиях, событиях).	Участие детей в мероприятиях и активность педагога	от 1 до 5 баллов	
3. Участие в дистанционных интеллектуальных и творческих конкурсах, и др.	Участия детей		
	Наличие участия детей	2-3	
	Призеры и победители		4-5
Проведение занятия внеурочной деятельности			
4. Проведение занятия в соответствии с требованиями (по	Слабо владеет методикой проведения занятия	1-2	
	Владеет методикой		3-4

структуре, по адаптивному материалу, коррекционной работе)	проведения, но требуется повышение уровня педагогических компетенций.		
	Владеет методикой проведения занятия на достаточном уровне		5
Саморазвитие, в том числе по теме саморазвития			
5. Просмотр вебинаров, семинаров, мастер-классов и др.	1-2		
Применение опыта коллег ОО/интернет-педагогических сообществ		3-4	
Создание собственных методических, дидактических материалов для занятий с обучающимися.			5
Взаимодействие с родителями (законными представителями)			
6. Участие/выступление/беседа с родителями (законными представителями) на родительском собрании, личная встреча, общение посредством мессенджеров	Взаимодействие/общение с родителями воспитанников	1-3	
	Участие в родительском собрании/индивидуальная беседа/ ответил(а) на интересующие вопросы		4
	Рассказал(а) о проводимой работе с детьми/тактично озвучил(а) проблему и предложил(а) пути решения и др.		5
ИТОГО результативность программы наставничества: <i>Высокий уровень:</i> 24-30 баллов <i>Средний уровень:</i> 16-23 балла <i>Низкий уровень:</i> до 15 баллов			

3.2.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества педагога-психолога

Психолого-педагогическая деятельность			
критерии	показатели	баллы	
1. Знания по профилю психолого-педагогической	Не владеет	0	

деятельности; ориентация в возрастных и психофизических особенностях обучающихся и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения	Владеет частично		1	
	Владеет			2
2. Эффективное взаимодействие с педагогическим коллективом по психологическому просвещению, проведение индивидуальных и групповых консультаций, совместных мероприятий.	Не участвует во взаимодействии с коллективом	0		
	Участвует, только по запросу пед.работника, инициатором проведения работы с пед.коллективом не является		1-2	
	Активно участвует во взаимодействии с педагогическим коллективом, является инициатором.			3
3. Правильный подбор и применение диагностических материалов согласно особенностям детей с ограниченными возможностями здоровья	Осуществляет подбор диагностических материалов без учета возрастных и психофизических особенностей обучающихся	1		
	Осуществляет правильный подбор диагностических материалов, но не адаптирует под потребности детей		2	
	Адекватно подбирает и использует диагностический материал			3
4. Своевременное и качественное заполнение отчетной документации педагога-психолога	Заполняет отчетную документацию не своевременно и не качественно	1		
	Отчетная документация заполняется не своевременно, но надлежащим образом		2	
	Своевременное и качественное заполнение			3
Проведение коррекционно-развивающих занятий				
5. Владение навыками организации системы групповой и индивидуальной работы с обучающимися	Не владеет	0		
	Владеет частично		1	
	Владеет			2
6. Проведение коррекционно-развивающего занятия в	Слабо владеет методикой проведения занятия	1-2		
	Владеет методикой проведения,		3-4	

соответствии с требованиями (по структуре, по адаптиванию материала, вовлеченности обучающихся)	но требуется повышение уровня педагогических компетенций.			
	Владеет методикой проведения занятия на достаточном уровне			5
Саморазвитие, в том числе по теме саморазвития				
7. Просмотр вебинаров, семинаров, мастер-классов и др.	Не осуществляет / осуществляет	0/1		
8. Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях (научно-практических конференциях, методических объединениях, педагогических советах).	Участие не принимает	0		
	Принимает участие только в обсуждениях		1-2	
	Принимает активное участие, является докладчиком			3
9. Создание собственных методических, дидактических материалов для занятий с обучающимися с учетом индивидуальных особенностей.	Не создает	0		
	Создает материалы без учета индивидуальных особенностей		1-2	
	Создает собственные дидактические материалы			3
Взаимодействие с родителями (законными представителями)				
10. Умение проводить индивидуальное и групповое консультирование родителей, по проблемам воспитания и обучения, особенностям психического развития, жизненного и профессионального самоопределения подростков. Участие в родительских собраниях по актуальным темам.	Взаимодействие/общение с родителями обучающихся	1-2		
	Участие в родительском собрании/индивидуальная беседа/ ответил(а) на интересующие вопросы		3-4	
	Рассказал(а) о проводимой работе с детьми/тактично озвучил(а) проблему и предложил(а) пути решения и др.			5
ИТОГО результативность программы наставничества: Высокий уровень: 24-30 баллов Средний уровень: 16-23 балла Низкий уровень: до 15 баллов				

3.2.3 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества с учителем начальных классов, учителем - предметником

Урочная деятельность		
критерии	показатели	баллы

1. Владение знаниями об особенностях организации образовательного процесса с обучающимися с нарушениями слуха.	Знает об особенностях обучающихся, умеет организовать образовательный процесс	5			
	Недостаточно компетентен в вопросах организации образовательного процесса с обучающимися с нарушениями слуха		3		
	Испытывает затруднения в организации образовательного процесса с обучающимися с нарушениями слуха			1	
2. Организация индивидуальной работы на уроках с детьми с нарушением слуха.	Знает и активно использует на уроках	5			
	Знает, но использует не всегда		3		
	Имеет представление, но не использует			1	
	Не знает и не использует				0
3. Владение специальными методами и приемами коррекционной работы на уроках с детьми с нарушениями слуха.	Знает и активно использует на уроках	5			
	Знает, но использует не всегда		3		
	Имеет представление, но не использует			1	
	Не знает и не использует				0
4. Использование современных педагогических технологий, интерактивных обучающих платформ в учебно-воспитательном процессе.	Слабо владеет знаниями о педтехнологиях и интерактивных обучающих платформах. Не использует в своей деятельности	1			
	Владеет, но требуется повышение уровня педагогических компетенций.		3		
	Владеет на достаточном уровне, использует в учебно-воспитательном процессе.				5
Самообразование, в том числе по теме самообразования					
5. Участие в конференциях, семинарах, мастер-классах по теме самообразования и в целях	Участвует активно	5			
	Единичное участие			2	

повышения педагогических компетенций.	Не участвует			0
Применение опыта коллег образовательной организации(посещение уроков, мастер-классов, консультаций и т.п.)	С удовольствием перенимает опыт коллег и использует в своей практике	5		
	Опытом коллег не интересуется, в своей практике не использует			0
Создание методических, дидактических материалов для уроков с обучающимися, в том числе видео и фото материалов.	Активно пополняет свою методическую копилку, использует в своей практике	5		
	Не создает и не использует			0
Взаимодействие с родителями (законными представителями)				
6.Сотрудничество участников образовательного процесса(проведение родительских собраний, консультаций, встреч, бесед и т.п.)	Тесное, постоянное сотрудничество (личное, в месенджерах)	5		
	Взаимодействует только в случае необходимости		3	
	Взаимодействие сводится к переписке в месенджерах			1
Деятельность классного руководителя				
7. Участие вместе с обучающимися класса в общешкольных мероприятиях(концерты, акции, флеш-мобы и т.п)	Участвует активно	5		
	Участие носит характер «от случая к случаю»		3	
	Не заинтересован в участии			0
Участие вместе с обучающимися класса в конкурсах, олимпиадах(творческих , предметных)	Участвует активно	5		
	Участие единичное		3	
	Не заинтересован в участии			0
ИТОГО результативность программы наставничества: Высокий уровень: 24-30 баллов Средний уровень: 16-23 балла Низкий уровень: до 15 баллов				

3.2.4 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества учителя-дефектолога

Критерии	Показатели	Баллы
Диагностическая работа с детьми с ОВЗ и инвалидностью		
1. Проведение диагностический исследований ребенка, занесение результатов в слухо-речевые карты, карты развития, написание педагогических характеристик на ребенка для посещения невролога, психиатра, сурдоцентров, представлений для ПМПк и др.	Слабо владеет методикой обследования ребенка, затрудняется написать характеристику, не проявляет инициативу в решении проблемы.	0-2
	Владеет методикой обследования ребенка, пишет педагогические характеристики самостоятельно и с помощью педагога-наставника, при решении проблемы проявляет инициативу.	3-5
Коррекционно-развивающая работа с детьми с ОВЗ и инвалидностью		
2. Проведение индивидуальных/подгрупповых занятий в соответствии с требованиями (по структуре, по адаптиванию материала, коррекционной работе)	Слабо владеет методикой проведения занятия.	1-2
	Владеет методикой проведения индивидуальных\подгрупповых занятий, но требуется повышение уровня педагогических компетенций.	3-4
	Владеет методикой проведения занятия индивидуальных\подгрупповых занятий на достаточном уровне.	5
Взаимодействие с родителями (законными представителями)		
3. Участие/выступление/беседа с родителями (законными представителями) на индивидуальном занятии/родительском собрании, индивидуальное консультирование, общение посредством мессенджеров.	Взаимодействие/общение с родителями обучающихся посредством мессенджеров	1-3
	Участие в родительском собрании/ ответил(а) на интересующие вопросы.	4
	Показ индивидуального занятия, консультирование после занятия по поводу проблем ребенка и путей их решения и др.	5
Внеурочная деятельность		
4. Инициативность в сотрудничестве с коллегами	Участие в сотрудничестве с коллегами.	

(участие в педагогических советах, консультирование учителей и воспитателей, участие в написании сценариев олимпиад и др, в заседаниях методического объединения учителей-дефектологов и логопедов, мастер-классах, участие в ресурсных центрах и т.д.)	Не принимал(а) участие.	0
	Единичное участие.	1-2
	Активно неоднократно принимает участие.	3-4
	Проявляет инициативу самостоятельно, активно участвует во всех мероприятиях.	5
5. Участие с обучающимися в олимпиадах, конкурсах, фестивалях по профилю деятельности учителя-дефектолога на различных уровнях.	Наличие участия детей.	1-3
	Призёры и победители.	4-5
Саморазвитие, в том числе по теме саморазвития		
6. Повышение профессиональной компетенции	Просмотр вебинаров, семинаров, мастер-классов и др.	1-2
	Применение опыта коллег ОО/ интернет-педагогических сообществ.	3-4
	Создание собственных методических, дидактических материалов для занятий с обучающимися с ОВЗ и инвалидностью.	5
ИТОГО результативность программы наставничества: <i>Высокий уровень:</i> 24-30 баллов <i>Средний уровень:</i> 16-23 балла <i>Низкий уровень:</i> до 15 баллов		

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества с молодым специалистом, учителем-дефектологом

Критерии	Показатели	Баллы
Диагностическая работа с детьми с ОВЗ и инвалидностью		
4. Проведение диагностический исследований ребенка, занесение результатов в слухо-речевые карты, карты развития, написание педагогических характеристик	Слабо владеет методикой обследования ребенка, затрудняется написать характеристику, не проявляет инициативу в решении проблемы.	0-2

на ребенка для посещения невролога, психиатра, сурдоцентров, представлений для ПМПк и др.	Владеет методикой обследования ребенка, пишет педагогические характеристики самостоятельно и с помощью педагога-наставника, при решении проблемы проявляет инициативу.	3-5
Коррекционно-развивающая работа с детьми с ОВЗ и инвалидностью		
5. Проведение индивидуальных/подгрупповых занятий в соответствии с требованиями (по структуре, по адаптивному материалу, коррекционной работе)	Слабо владеет методикой проведения занятия.	1-2
	Владеет методикой проведения индивидуальных\подгрупповых занятий, но требуется повышение уровня педагогических компетенций.	3-4
	Владеет методикой проведения занятия индивидуальных\подгрупповых занятий на достаточном уровне.	5
Взаимодействие с родителями (законными представителями)		
6. Участие/выступление/беседа с родителями (законными представителями) на индивидуальном занятии/родительском собрании, индивидуальное консультирование, общение посредством мессенджеров.	Взаимодействие/общение с родителями обучающихся посредством мессенджеров	1-3
	Участие в родительском собрании/ ответил(а) на интересующие вопросы.	4
	Показ индивидуального занятия, консультирование после занятия по поводу проблем ребенка и путей их решения и др.	5
Внеурочная деятельность		
4. Инициативность в сотрудничестве с коллегами (участие в педагогических советах, консультирование учителей и воспитателей, участие в написании сценариев олимпиад и др, в заседаниях методического объединения учителей-дефектологов и логопедов, мастер-классах, участие в ресурсных центрах и т.д.)	Участие в сотрудничестве с коллегами.	
	Не принимал(а) участие.	0
	Единичное участие.	1-2
	Активно неоднократно принимает участие.	3-4
	Проявляет инициативу самостоятельно, активно участвует во всех мероприятиях.	5

5. Участие с обучающимися в олимпиадах, конкурсах, фестивалях по профилю деятельности учителя-дефектолога на различных уровнях.	Наличие участия детей.	1-3
	Призёры и победители.	4-5
Саморазвитие, в том числе по теме саморазвития		
6. Повышение профессиональной компетенции	Просмотр вебинаров, семинаров, мастер-классов и др.	1-2
	Применение опыта коллег ОО/ интернет-педагогических сообществ.	3-4
	Создание собственных методических, дидактических материалов для занятий с обучающимися с ОВЗ и инвалидностью.	5
ИТОГО результативность программы наставничества: <i>Высокий уровень:</i> 24-30 баллов <i>Средний уровень:</i> 16-23 балла <i>Низкий уровень:</i> до 15 баллов		

3.2.5 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества воспитателя дошкольной группы

Внеурочная деятельность воспитателя ДО				
критерии	показатели	баллы		
1. Инициативность в сотрудничестве с коллегами (участие в педагогических советах, в концертных программах, в заседаниях методического объединения воспитателей ДО, мастер-классах и т.д.).	Не принимал(а) участие	0		
	Единичное участие		1	
	Активно неоднократно принимает участие			2-3
	Проявляет инициативу самостоятельно, активно участвует во всех мероприятиях.			
2. Участие в общешкольных мероприятиях совместно с детьми дошкольного возраста с ОВЗ (проектах, интеллектуально-творческих марафонах, конкурсах, соревнованиях).	Участие детей в мероприятиях и активность педагога.	от 1 - 5 баллов		

3. Участие в международных, всероссийских, региональных, городских дистанционных интеллектуальных и творческих конкурсах.	Наличие участия детей	2-3		
	Призеры и победители			4-5
4. Инициативность в сотрудничестве с социальными партнерами (библиотеки города, музеи и т.д.).	Не принимал(а) участие	0		
	Единичное участие		1	
	Активно неоднократно принимает участие.			2-3
	Проявляет инициативу самостоятельно, активно участвует во всех мероприятиях.			
Проведение непосредственно-образовательной деятельности				
4. Проведение НОД в соответствии с требованиями (по структуре, по адаптиванию материала, коррекционной работе).	Слабо владеет методикой проведения НОД.	1-2		
	Владеет методикой проведения, но требуется повышение уровня педагогических компетенций.			3-4
	Владеет методикой проведения НОД на достаточном уровне.			5
Саморазвитие, в том числе по теме саморазвития				
5. Просмотр вебинаров, семинаров, мастер-классов и др.	1-2			
Применение опыта коллег ОО/интернет-педагогических сообществ.		3-4		
Создание и трансляция собственных методических, дидактических материалов для занятий с воспитанниками ДО с ОВЗ на разных уровнях (международных, всероссийских, региональных, городских).				5
Взаимодействие с родителями (законными представителями)				
6. Участие/выступление/беседа с родителями (законными представителями) на родительском собрании, личная встреча, общение посредством мессенджеров.	Взаимодействие/общение с родителями воспитанников.	1-3		
	Участие в родительском собрании/индивидуальная беседа/ ответил (а) на интересующие вопросы.		4	
	Рассказал(а) о проводимой работе с детьми/тактично озвучил(а) проблему и предложил(а) пути решения и др.			

7. Привлечение родителей (законных представителей) к совместному участию в проектах, интеллектуально-творческих марафонах, конкурсах, соревнованиях.	Не привлекал(а) к участию родителей (законных представителей).	0-1		
	Единичное участие родителей (законных представителей) в мероприятиях .		2-3	
	Активно неоднократно привлекал(а) к участию родителей (законных представителей) с проявлением инициативы самостоятельно.			4-5
ИТОГО результативность программы наставничества: <i>Высокий уровень:</i> 24-30 баллов <i>Средний уровень:</i> 16-23 балла <i>Низкий уровень:</i> до 15 баллов				

IV. ПРИМЕРЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ МАРШРУТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

4.1. Индивидуальный маршрут профессионального развития воспитателя ГПД

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника:

Ф.И.О. и должность наставник:

№	Форма взаимодействия	Планируемый результат	Срок
1.	Выявление педагогических затруднений	Составление плана работы на год	сентябрь
2.	Консультация «ФГОС НОО обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», АООП (варианты 2.2; 2.3; 1.4; 1.3; 5.2)	Ознакомлен с ФГОС НОО обучающихся с ОВЗ, знает требования ФГОС/планируемые результаты в рамках определенного варианта в соответствии контингента обучающихся.	Сентябрь
3.	Консультация «Особенности познавательной сферы детей с нарушением слуха. Особенности организации образовательно-воспитательного процесса».	Имеет представления об особенностях детей с нарушениями слуха. Знает об особенностях организации коррекционной работы в	Сентябрь, Октябрь

		образовательно-воспитательном процессе.	
4.	Оказание помощи по ведению документации воспитателя ГПД: <ul style="list-style-type: none"> • рабочие программы; • технологические карты, ежедневные планы; • ЭКЖ; • журнала по регистрации инструктажей по ОТ и ТБ. 	Качественное ведение документации: наличие рабочих программ, технологических карт к занятиям внеурочной деятельности, ежедневные планы, своевременное ведение ЭКЖ, журнала по регистрации инструктажей по ОТ и ТБ.	В течение года
5.	Проведение мониторинга обучающихся классов – группы.	Проводит мониторинг личностных и метапредметных результатов обучающихся классов – группы, заполняет технологические карты мониторинга, подсчитывает результаты, составляет аналитическую справку.	Сентябрь, декабрь, апрель
6.	Консультация «Рабочая программа».	Знает положение о рабочей программе. Знает структуру рабочей программы, умеет самостоятельно составлять рабочие программы по внеурочной деятельности и программы воспитательной работы в классах – группе.	Сентябрь
7.	Консультация «Организация занятий с детьми с нарушениями слуха».	Знает структуру занятия по внеурочной деятельности, использует разнообразные методы и приёмы, цифровые образовательные ресурсы, учитывая индивидуальные особенностей детей и уровень их слухоречевого развития. Составляет технологическую карту занятия.	Октябрь, Декабрь, Март
8.	Консультация «Особенности проведения режимных моментов» <ul style="list-style-type: none"> • столовая • прогулка • самоподготовка • организация игр 	Знает и проводит режимные моменты в соответствии с требованиями к коррекционно-педагогической работе, обозначает задачи, подбирает необходимый речевой и дидактический материал.	Октябрь

9.	Практическое занятие «Фонетическая ритмика». Способы отбора и адаптивования материала, эффективность выбранных методов, приемов и технологий.	Знает что такое фонетическая ритмика, применяет в работе с воспитанниками. Ориентируется в приемах. Методах, понимает принцип отбора материала.	Ноябрь
10.	Взаимопосещение занятий коллег.	Посещение занятий анализ/самоанализ.	В течение года
11.	Изучение методической литературы по сурдопедагогике, организации воспитательной и образовательной работы в группе продленного дня.	Систематически изучает методическую литературу, использует её в процессе работы, знакомится с новыми образовательными технологиями, применяет их в работе.	В течение года
12.	«Формы взаимодействия с семьей: консультации, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями ».	Сотрудничает в тесном контакте с родителями: проводит консультации, принимает участие в родительских собраниях.	В течение года
13.	Работа по теме самообразования.	Выбор темы по самообразованию. Изучает литературу по теме самообразования, участвует в заседаниях методического объединения воспитателей ГПД.	В течение года
14.	Беседа о работе по теме самообразования «Формирование коммуникативной компетенции обучающихся во внеурочной деятельности через театральные тренинги».	Изучил информацию, педагогическую, научную литературу по теме саморазвития. Подобрал/адаптировал/использовал/применял в контексте образовательной деятельности театральные тренинги для формирования коммуникативной компетенции обучающихся.	в течение учебного года.
15.	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей. Консультации, советы по целесообразности их использования.	Использует различные адекватные контингенту обучающихся технологии, методы, приемы в образовательной деятельности.	в течение года.
16.	Консультация «Организация слухоречевой среды при работе с детьми с нарушением слуха».	Контроль за учетом и созданием условий слухоречевой среды.	в течение учебного года.

17.	Составление отчета наставника с молодым специалистом за учебный год. Участие в круглом столе.	Отчет о проделанной работе на заседании методического совета.	Апрель
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	--------

Отчётная форма по итогам учебного года

Совместный отчет наставника и наставляемого на заседании методического совета.

4.2. Индивидуальный маршрут профессионального развития педагога-психолога

Форма наставничества: «педагог-наставник – молодой специалист».

Ф.И.О. и должность молодого специалиста:

Ф.И.О. и должность педагога-наставника:

№	Форма взаимодействия	Планируемый результат	Срок
8.	Выявление педагогических затруднений	Составление плана работы на год	Сентябрь
9.	Изучение нормативно-правовой документации. Профессиональный стандарт педагога-психолога образовательной организации. Изучить трудовые функции (чем должен заниматься педагог-психолог). Виды документации педагога-психолога: - законодательно-правовые акты и нормативные документы; - специальная документация; - организационно-методическая документация.	Ознакомлен с документами, регламентирующими деятельность педагога психолога в образовательной организации	Сентябрь
10.	Изучение методической литературы по сурдопсихологии, организации коррекционно-развивающей работы.	Систематически изучает методическую литературу, использует её в процессе работы, знакомится с новыми образовательными технологиями, применяет их в работе.	В течение года
11.	Консультация «Рабочая программа».	Знает положение о рабочей программе. Знает структуру рабочей программы, умеет самостоятельно составлять рабочие программы по внеурочной деятельности и коррекционно-развивающим занятиям.	Сентябрь

2.	<p>Оказание помощи по оформлению и ведению документации педагога-психолога:</p> <ul style="list-style-type: none"> • составление плана работы на учебный год; • составление циклограммы рабочего времени; • журнал учета видов работы педагога-психолога (журнал диагностической работы (индивидуальной, групповой)), журнал консультативной работы (родители, педагоги, обучающиеся), журнал просветительской работы, журнал коррекционно-развивающих занятий; • отчеты (аналитический отчет о проделанной работе за год, аналитические справки по итогам проведенной диагностики и т.д.) 	<p>Качественное ведение документации: наличие плана работы, журналов учета видов работы, своевременное написание отчетов.</p>	<p>В течение года</p>
3.	<p>Консультация «Организация коррекционно-развивающих занятий с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Учет возрастных и индивидуальных особенностей».</p>	<p>Знает структуру коррекционно-развивающего занятия, использует разнообразные методы и приёмы, цифровые образовательные ресурсы, учитывая возрастные и индивидуальные особенности детей и уровень их слухоречевого развития. Составляет конспект занятия.</p>	<p>Октябрь, Январь, Март</p>
4.	<p>Совместный обзор диагностических методик. Способы адаптивования выбранных методик.</p>	<p>Знает психодиагностический инструментарий педагога-психолога по направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - познавательная сфера; - эмоционально-волевая сфера; - коммуникативная сфера; - детско-родительские отношения. <p>Умеет правильно подобрать и адаптировать методику,</p>	<p>Октябрь</p>

		учитывая возрастные и индивидуальные особенности обучающихся.	
5.	Проведение диагностического обследования с обработкой диагностического материала, интерпретацией и описанием результатов. Оформление результатов диагностического исследования.	Может провести психологическую диагностику обучающегося, обработать полученные результаты, написать аналитическую справку, подобрать рекомендации.	Ноябрь
6.	Консультация «Особенности познавательной сферы детей с ограниченными возможностями здоровья. Особенности организации коррекционной работы в образовательном процессе».	Имеет представления об особенностях детей различных нозологий. Знает об особенностях организации коррекционной работы в образовательном процессе.	Декабрь
7.	Коррекционно-развивающая работа: - изучение особенностей коррекционно-развивающей деятельности с обучающимися с ОВЗ различных нозологий; - техники, инструменты, методики коррекционно-развивающей работы; - особенности проведения индивидуальных и групповых занятий.	Умеет построить коррекционно-развивающее занятие с обучающимися с учетом индивидуальных и психофизических особенностей с применением различных форм и методов коррекционно-развивающей работы.	Январь
28.	«Формы взаимодействия с семьей: консультации, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями».	Сотрудничает в тесном контакте с родителями: проводит консультации, принимает участие в родительских собраниях.	В течение года
29.	Взаимопосещение коррекционно-развивающих занятий коллег.	Посещение занятий анализ/самоанализ.	В течение года
30.	Практикум «Ведение консультаций с педагогами»	Умеет проводить индивидуальную консультацию. Находит подход к педагогу. Может выявить проблему и предложить пути решения.	Январь
31.	Посещение консультаций молодого специалиста с родителями с целью оказания методической помощи.	Умеет проводить индивидуальную консультацию. Находит подход к родителю. Может выявить проблему и предложить пути решения.	Февраль

32.	Особенности ведения психопрофилактической и психопросветительской работы	Подбирает актуальные темы для психологического просвещения. Адаптирует подобранный материал.	Март
33.	Экспертная работа педагога-психолога: - участие в психолого-педагогическом консилиуме образовательной организации; - особенности составления представлений детей, направленных на ЦПМПК/ТПМПК	Активно участвует в составе ППк образовательной организации. Проводит психологическое обследование обучающихся, готовит психологические представления на ППк, ЦПМПК, ТПМПК.	В течение года
34.	Работа по теме самообразования.	Выбор темы по самообразованию. Изучает литературу по теме самообразования, участвует в заседаниях методических объединений образовательной организации.	В течение года
35.	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей. Консультации, советы по целесообразности их использования.	Использует различные адекватные контингенту обучающихся технологии, методы, приемы в образовательной деятельности.	В течение года
36.	Составление отчета наставника с молодым специалистом за учебный год. Участие в круглом столе.	Отчет о проделанной работе на заседании методического совета.	Апрель

4.3. Индивидуальный маршрут профессионального развития учителя начальных классов, учителя - предметника

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника:

Ф.И.О. и должность наставник:

№	Форма взаимодействия	Планируемый результат	Срок
7.	Выявление педагогических затруднений	Составление плана работы на год	сентябрь
8.	Консультация «Особенности организации образовательно-воспитательного процесса с обучающимися с нарушениями слуха»	Имеет представления об особенностях детей, имеющих нарушение слуха. Знает об особенностях организации коррекционной работы на	Октябрь

		уроках с детьми с нарушениями слуха.	
9.	Организация помощи по ведению документации учителя начальных классов: - рабочие программы; - технологические карты уроков; - ЭКЖ; - отчетная документация (конец четверти, года); - листы индивидуальных достижений обучающихся	Качественное ведение документации: наличие рабочих программ, технологических карт к занятиям внеурочной деятельности, ежедневные планы, своевременное ведение ЭКЖ, заполнение отчетной документации по итогам четверти и года, своевременное планирование и проведение диагностик по итогам четверти и года, заполнение листов индивидуальных достижений.	В течение года
40.	Консультация « Организация и проведение диагностики по предметам: математика, обучение грамоте (русский язык), окружающий мир, чтение.	Составляет диагностические работы по предметам, проводит диагностику, подсчитывает баллы, выводит средний результат, составляет аналитическую таблицу.	В конце каждой четверти, по окончании и учебного года
41.	Консультация « Рабочая программа»	Знает положение о рабочей программе. Знает структуру рабочей программы, умеет самостоятельно составлять рабочую программу по учебным предметам на класс по своему варианту обучения.	Октябрь
42.	Консультация «Специальная индивидуальная программа развития».	Знает структуру СИПР, умеет самостоятельно составлять СИПР на обучающегося по варианту 1.4	Октябрь
43.	Консультация «Планирование работы на уроках с учетом потребностей детей с нарушениями слуха» (работа с профилями произношения).	Знает особые потребности детей с нарушениями слуха, умеет самостоятельно планировать работу на уроках с учетом специфики глухих обучающихся.	Ноябрь
44.	Консультация «Специальные методы и приемы в обучении детей с нарушениями слуха»	Знает специальные методы и приемы работы с глухими и слабослышащими детьми; использует разнообразные методы и приемы, цифровые образовательные ресурсы,	Ноябрь

		учитывая индивидуальные особенности детей и уровень их слухоречевого развития.	
45.	Консультация «Организация и проведение урока математики с обучающимися с нарушениями слуха »	Знает структуру урока математики, обозначает задачи урока, подбирает необходимый речевой и дидактический материал, составляет технологическую карту.	Декабрь, март
46.	Консультация «Организация и проведение урока обучения грамоте(русского языка) с обучающимися с нарушениями слуха »	Знает структуру урока обучения грамоте(русского языка), обозначает задачи урока, подбирает необходимый речевой и дидактический материал, составляет технологическую карту.	Октябрь, декабрь, март
47.	Консультация «Организация и проведение урока окружающего мира с обучающимися с нарушениями слуха »	Знает структуру урока окружающего мира, обозначает задачи урока, подбирает необходимый речевой и дидактический материал, составляет технологическую карту.	Декабрь, март
48.	Консультация «Индивидуальная работа на уроках обучения грамоте(русского языка) и математики »	Знает, что такое индивидуальная работа на уроке, значение индивидуальной работы, планирует и использует индивидуальную работу на уроках с неслышащими школьниками	В течение года
49.	Практическая консультация « Использование интерактивных обучающих платформ в учебно-воспитательном процессе»	Знает интерактивные обучающие платформы, успешно подбирает задания в соответствии с рабочей программой по предмету и применяет их на уроках.	Ноябрь, март
50.	Консультация « Речь учителя на уроках в начальной школе с детьми с нарушениями слуха. Интонация. Темп»	Умеет пользоваться своими речевыми возможностями-силой голоса, темпом речи и интонацией.	Ноябрь, январь, февраль

51.	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей. Консультации, советы по целесообразности их использования.	Использует различные адекватные контингенту обучающихся технологии, методы, приемы в образовательной деятельности.	в течение года.
52.	Консультация «Составление презентации к уроку, учитывая особенности неслышащего ребенка. Фразы. Орфоэпия. Наглядность».	Умеет правильно создать презентацию к уроку с соблюдением норм орфоэпии, дозировки речевого материала, учитывая особенности детей с нарушениями слуха.	Ноябрь
53.	Взаимопосещение уроков	Посещение уроков друг у друга., организация их анализа/самоанализа.	В течение года
54.	Изучение методической литературы по организации образовательно-воспитательной работы с детьми с нарушениями слуха.	Систематически изучает методическую литературу по организации образовательно-образовательной работы с детьми с нарушениями слуха, использует её в процессе работы, знакомится с новыми образовательными технологиями, применяет их в работе.	В течение года
55.	Работа с родителями	Сотрудничает в тесном контакте с родителями: проводит консультации, приглашает на уроки, дает рекомендации по обучению детей с нарушениями слуха.	В течение года
56.	Работа по теме самообразования.	Изучает литературу по теме самообразования, участвует в заседаниях методического объединения учителей начальных классов.	В течение года
57.	Отчет о проделанной работе.	Отчитываются о проделанной работе на заседании методического совета.	Март

4.4. Индивидуальный маршрут профессионального развития учителя-дефектолога

№	Содержание работы	Планируемый результат	Срок
58.	Выявление педагогических затруднений	Составление плана работы на год	сентябрь

59.	Консультация «Дети с проблемами слуха. Особенности организации образовательно-воспитательного процесса»	Имеет представления о детях с нарушенным слухом, о видах нарушений слуха. Знает об особенностях организации коррекционной работы с данной категорией детей»	Сентябрь Октябрь
60.	Оказание помощи по ведению документации учителя-дефектолога: <ul style="list-style-type: none"> • рабочие программы; • фонетические дневники обучающихся; • технологические карты (ежедневные планы); • ЭКЖ; • слухо-речевые карты 	Качественное ведение документации, наличие рабочих программ, оформление фонетических дневников, технологических карт к занятиям, своевременное ведение ЭКЖ, заполнение слухо-речевых карт.	В течение года
61.	Мастер-класс «Организация и проведение мониторинга сохранности ЗУН дошкольников 5 года обучения: <ul style="list-style-type: none"> • Мониторинг по «Развитию речи» • Мониторинг по «ФЭМП» • Мониторинг по «РСВ и ОП» 	Проводит дефектологическое обследование, заполняет протоколы проверок, подсчитывает результаты, составляет аналитическую справку.	Сентябрь, май
62.	Консультация «Рабочая программа»	Знает положение о рабочей программе. Знает структуру рабочей программы, умеет самостоятельно составлять рабочую программу на дошкольную группу 5 года обучения.	Сентябрь
63.	Консультация «Специальная индивидуальная программа развития»	Знает структуру СИПР, умеет самостоятельно составлять СИПР	Сентябрь
64.	Практическое занятие – «Планирование работы по формированию произношения » (работа с профилями произношения)	Знает условные обозначения дефектов произношения, умеет самостоятельно планировать	ь,

		перспективную работу по формированию произношения.	
65.	Консультация «Организация индивидуальных занятий с детьми с нарушениями слуха»	Знает структуру индивидуального занятия по ФП и РСВ, использует разнообразные методы и приёмы, цифровые образовательные ресурсы, учитывая индивидуальные особенностей детей и уровень их слухоречевого развития.	Сентябрь, октябрь
66.	Консультация «Организация и проведение фронтальных занятий по развитию речи с дошкольниками с нарушениями слуха»	Знает структура занятия по развитию речи, обозначает задачи занятия, подбирает необходимый речевой и дидактический материал, составляет технологическую карту. Анализирует занятие	Октябрь Декабрь Март
67.	Консультация «Организация и проведение фронтальных занятий по ФЭМП с дошкольниками 5 года обучения»	Знает структура занятия по ФЭМП, обозначает задачи занятия, подбирает необходимый речевой и дидактический материал, составляет технологическую карту. Анализирует занятие	Октябрь Декабрь Март
68.	Консультация «Организация и проведение фронтальных занятий по РСВ и ОП с дошкольниками 5 года обучения»	Знает структура занятия по РСВ и ОП, обозначает задачи занятия, подбирает необходимый речевой и дидактический материал, составляет технологическую карту. Анализирует занятие	Октябрь Декабрь Март
69.	Практическое занятие «Фонетическая ритмика»	Знает что такое фонетическая ритмика, применяет элементы ритмики в работе с	Ноябрь

		неслышащими дошкольниками	
70.	Практические занятия по постановке звуков (по запросу)	Умеет подбирать комплекс артикуляционных упражнений, работать с профилями произношения. Знает приемы постановки и коррекции звуков.	В течение года
71.	Консультация «Приемы беглого исправления дефектов»	Практическое занятие по приемам беглого исправления дефектов	Ноябрь Январь, февраль
72.	Консультация «Методика работы с текстом с детьми дошкольного возраста»	Подбирает тексты для развития слухового восприятия, адаптирует их, знает методику работы с текстом на индивидуальных занятиях.	Ноябрь
73.	Взаимопосещения занятий	Посещение занятий друг у друга, организация их анализа/самоанализа.	В течение года
74.	Изучение методической литературы по сурдопедагогике.	Систематически изучает методическую литературу по сурдопедагогике, использует её в процессе работы, знакомится с новыми образовательными технологиями, применяет их в работе.	В течение года
75.	Оказание помощи в составлении характеристик для прохождения ЦПМПК	Умеет составлять характеристики самостоятельно.	Апрель
76.	Работа с родителями	Сотрудничает в тесном контакте с родителями: проводит консультации, приглашает на индивидуальные занятия, даёт рекомендации по обучению детей с нарушениями слуха.	В течение года

77.	Работа по теме самообразования	Изучает литературу по теме самообразования, участвует в заседаниях методического объединения учителей-дефектологов.	В течение года
21.	Отчет о проделанной работе	Отчитываюсь о проделанной работе на заседании методсовета.	Апрель

4.5. Индивидуальный маршрут профессионального развития воспитателя дошкольной группы

Содержание работы	Планируемый результат	Срок
Оказание помощи в составлении рабочих программ ДО для обучающихся с ОВЗ.	Наличие рабочей программы.	сентябрь
Оказание помощи в оформлении документации: <ul style="list-style-type: none"> ✓ ведение журнала ✓ ежедневные планы ✓ конспекты занятий 	Качественное и своевременное ведение документации.	
Инструктаж по проведению мониторинга образовательного процесса на сохранность и усвоение программного материала.	Качественная и своевременная сдача документации.	сентябрь, апрель
Изучение актуальной литературы, используемой для самообразования: 1. Адаптированная основная образовательная программа дошкольного образования для обучающихся с нарушениями слуха. 2. Адаптированная основная образовательная программа дошкольного образования для обучающихся с задержкой психического развития. 3. Программа (для специальных дошкольных учреждений) «Воспитание и обучение слабослышащих детей дошкольного возраста». Авторы: Головчиц Л.А., Носкова Л.П., Шматко Н.Д., Салахова А.Д., Короткова Г.В., Катаева А.А., Трофимова Т.В.	Знание и применение в работе коррекционных приемов и методов. Оформление наглядности и дидактического материала.	в течение года
<i>Участие в семинарах базе образовательной организации:</i> 1.Круглый стол: «Лучшие педагогические практики».	Применение полученных знаний в работе с детьми с ОВЗ.	октябрь

<p>2. Семинары для педагогов дошкольного отделения «Аутичные дети. Правила работы с аутичными детьми», «Особенности работы с детьми, имеющими нарушения слуха.</p> <p>3.Семинар-практикум для вновь прибывших педагогов «Реализация коррекционных задач в педагогическом процессе».</p> <p><i>Дистанционное участие в вебинарах, семинарах разных уровней (региональных, всероссийских, международных).</i></p>		<p>ноябрь февраль</p> <p>март</p> <p>апрель</p>
<p>Методические рекомендации по теме самообразования.</p>	<p>Выбор темы по самообразованию, изучение литературы по данному направлению.</p>	<p>октябрь</p>
<p>Посещение уроков молодого специалиста.</p>	<p>Оказание методической помощи.</p>	<p>В течение года</p>
<p>Посещение уроков коллег.</p>	<p>Повышение уровня педагогического мастерства и обмен профессиональным опытом.</p>	<p>В течение года</p>
<p>Оказание помощи в изучении и применении современных педагогических технологий, реализуемых на уровне ДООУ (игровые технологии, интерактивные игры, личностно - ориентированная технология и т.д).</p>	<p>Применение полученных знаний в работе с детьми с ОВЗ.</p>	<p>В течение года</p>
<p>Индивидуальное консультирование педагога по запросам.</p>	<p>Своевременная помощь молодому специалисту в решении возникших затруднений.</p>	<p>В течение года</p>
<p>Инструктаж по сдаче отчётов на конец учебного года.</p>	<p>Качественная и своевременная сдача документации.</p>	<p>апрель</p>

